



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data responden dan analisa hasil penelitian terhadap hubungan antara *variabel transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*, *transformational leadership* terhadap *organizational identification*, *transformational leadership* terhadap *work engagement*, *organizational identification* terhadap *organizational citizenship behavior*, dan *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* maka dapat disimpulkan yaitu :

1. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuisioner dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas pada penelitian ini adalah :
 - a. Berjenis kelamin pria sebesar 86% atau sebanyak 129 karyawan.
 - b. Pendidikan SMA sebesar 100% atau 150 responden.
 - c. Domisili di Tangerang sebesar 69% atau sebanyak 104 responden
 - d. Bekerja di divisi operation sebesar 100% atau sebanyak 150 responden.
 - e. Rentang usia 31-35 tahun sebesar 53% atau sebanyak 80 karyawan.
 - f. Lama bekerja dengan rentang lebih dari 10 tahun sebesar 54% atau sebanyak 81 karyawan.
 - g. Karyawan PT Gosyen Pacific SuksesMakmur.

2. Berdasarkan hasil dari hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. *Transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di mana pada hasil pengolahan data menunjukkan nilai *standard coefficients* sebesar 0.417 dan *P-Value* sebesar 0.016 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang *leader* memberikan pengaruh terhadap kepada karyawan akan pentingnya membantu orang lain.
- b. *Transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational identification* di mana pada hasil pengolahan data menunjukkan nilai *standard coefficients* sebesar 0.837 dan *P-Value* sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang *leader* dalam menyampaikan visi, misi dan tujuan organisasi mampu membuat karyawan memahami dan menjalankan visi misi dan tujuan organisasi.
- c. *Transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* di mana pada hasil pengolahan data menunjukkan nilai *standard coefficients* sebesar 0.796 dan *P-Value* sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang *leader* memberikan pengaruh terhadap kepada karyawan agar mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar ekpektasi.
- d. *Organizational identification* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di mana pada hasil pengolahan data menunjukkan nilai *standard coefficients* sebesar

0.298 dan *P-Value* sebesar 0.018 yang membuktikan bahwa karyawan berasumsi bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan akan mengupayakan agar selalu terlibat dalam organisasi.

- e. *Work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di mana pada hasil pengolahan data menunjukkan nilai *standard coefficients* sebesar 0.359 dan *P-Value* sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa karyawan di arahkan agar mereka aktif dengan peran tersebut dalam organisasi dan ketika karyawan bekerja melampaui persyaratan pekerjaan formal mereka.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Bagi Perusahaan Berdasarkan Hipotesis

Berikut adalah beberapa saran yang peneliti dapat berikan untuk perusahaan:

1. Berdasarkan hasil penelitian, OCB2 memiliki nilai *mean* paling kecil yaitu sebesar 3,22. OCB2 berisikan karyawan melaporkan kepada atasan sebelum mengambil sebuah keputusan. Jika dikaitkan dengan *in depth interview* yang dilakukan di mana karyawan merasa tidak mampu untuk mengambil keputusan oleh karena itu perusahaan harus memberikan *training* tentang analisa dan *problem solving* kepada karyawan dengan demikian karyawan jadi mampu untuk mengambil keputusan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, TL1 memiliki nilai *mean* paling kecil yaitu sebesar 4,04. TL1 berisikan atasan menunjukkan optimisme kepada

karyawan bahwa tugasnya bisa diselesaikan. Jika dikaitkan dengan *in depth interview* yang dilakukan yaitu karyawan merasa pemimpin tidak menunjukkan optimisme kepada karyawan oleh karena itu pemimpin harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar optimis menyelesaikan tugasnya.

3. Berdasarkan hasil penelitian, OI4 memiliki nilai *mean* paling kecil yaitu sebesar 4,16. OI4 berisikan karyawan merasa memiliki ikatan yang kuat di perusahaan . Jika dikaitkan dengan *in depth interview* yang dilakukan yaitu karyawan tidak merasa lekat dengan perusahaan oleh karena itu cara perusahaan harus terus menanamkan visi misi perusahaan agar karyawan mengetahui visi dan misi karyawan lalu menjalankan visi dan misi tersebut dengan tujuan organisasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian, WE3 memiliki nilai *mean* paling kecil yaitu sebesar 4,16. WE3 berisikan pada saat bekerja karyawan merasa sangat kuat dan bertenaga. Jika dikaitkan dengan *in depth interview* yaitu karyawan merasa tidak bertenaga pada saat bekerja maka yang dilakukan perusahaan adalah dengan cara memberikan insentif kepada karyawan.

5.2.2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang ada maka peneliti ingin mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Penelitian ini terbatas pada *variabel transformational leadership, organizational citizenship behavior, work engagement, organizational identification* pada penelitian selanjutnya alangkah lebih baik jika variabel

ditambahkan dengan *job performance* dan *proactive personality* (Buil, 2018)

2. Indikator pada variabel *organizational citizenship behavior*, *transformational leadership* dan *work engagement* 3 tidak lolos *pre-test*, oleh karena itu pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan indikator agar memperoleh hasil yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan hasil perhitungan mediasi untuk variabel *organizational identification* dan *work engagement* (Buil, 2018).
4. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, misalnya terhadap hotel atau industri lainnya dengan budaya yang berbeda dengan industri plastik. Selain itu dapat memperluas jabatan pekerjaan objek penelitian juga.
5. Fenomena pada penelitian ini menggunakan objek perusahaan manufaktur yang di mana tidak cocok dengan penelitian ini sehingga disarankan untuk menggunakan perusahaan selain perusahaan manufaktur sejenis.